

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 1922 de 2018

Carpeta Nº 2481 de 2017 y S/C	Comisión de Legislación del Trabajo

IGUALDAD DE ACCESO AL MERCADO LABORAL
Normas

SITUACIÓN DE MONTEVIDEOGAS

Planteos del señor Representante Luis Puig

DELEGADOS DE BASE DE ALORICA CALL CENTER

SALUD LABORAL EN LA INDUSTRIA QUÍMICA

SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE INTERDEPARTAMENTAL DE PASAJEROS

SINDICATO DE EMPLEADOS DE MATADERO ROSARIO (SEMAR)

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 7 de noviembre de 2018

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Fernando Amado.

Miembros: Señores Representantes Gerardo Amarilla, Gerardo Núñez, Daniel Placeres y Luis Puig.

Asisten: Señores Representantes Jorge Meroni y Carlos Reutor.

Invitados: Señores Representantes Elizabeth Arrieta y Nicolás Olivera.

Por el Sindicato de Trabajadores de Alorica Call Center, Fernanda Villagrán, Elena Castro, Marcela Rey y Laura Motta, delegados de base del sindicato, y por la Dirección de FUECYS, doctora Lorena Bossi y Rodney Franco.

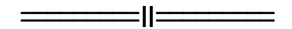
Por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química (STIQ), Diego Zipitría, Presidente; José Ferreira, Lourdes Rapela, Sebastián Rivero y Jorge Ramada.

Por la Coordinadora del Interdepartamental y por la UNOTT, Marcelo Da Motta, Juan Arellano y Claudio Nizarala.

Por el Sindicato de Empleados de Matadero Rosario (SEMAR), Fernando Verón, Julio Sosa, Eduardo Dalaison, Fernando Durán y Javier Martínez, y por la FOICA, Ariel Yakes.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretario: Señor José Fasanello.



SEÑOR PRESIDENTE (Fernando Amado) .- Habiendo número, está abierta la reunión

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a la señora diputada Elisabeth Arrieta y al señor diputado Nicolás Olivera, autores del proyecto "Igualdad de acceso al mercado laboral".

Tenemos este proyecto en la agenda de trabajo de la Comisión y nos parecía fundamental que pudieran venir a desarrollarlo, porque es un tema muy sensible y que golpea fuerte a nuestro país. Por lo tanto, cualquier proyecto que pueda llegar a ayudar en ese sentido es bienvenido.

SEÑOR OLIVERA (Nicolás).- Agradezco a los miembros de la Comisión por esta oportunidad.

El año pasado, junto a la señora diputada Elisabeth Arrieta, presentamos un proyecto de ley que va enmarcado en una tónica que se ha dado en este Parlamento y otros anteriores, de poder ir garantizando el acceso al mercado laboral. Lamentablemente, entendemos que hoy cobra aún mayor vigencia en función de la situación que está viviendo nuestro país, que es general, pero algunos sectores son golpeados más que otros. En esa tónica de posibilitar el acceso al mercado laboral, Uruguay, como -entre otras cosas- es el país más envejecido de América según datos de la CEPAL, termina siendo un problema y que de hecho la gente nos lo ha dicho y que está refrendado también por otros organismos, no solamente internacionales, sino también organismos de la República, que sostienen que Uruguay tiene un problema: se discrimina por edad la posibilidad de acceso al mercado laboral.

Si bien este proyecto habla de edad y de lo que tiene que ver con la identidad de género, lo que busca fundamentalmente es eliminar la discriminación por edad en lo que tiene que ver con el acceso al empleo, tanto en el ámbito público como privado, a la luz de que muchas veces es común ver en los portales de Uruguay Concursa o en las convocatorias que hacen los organismos públicos que se pone un tope etario mínimo y uno máximo, de veinticinco a treinta y cinco años. Entonces, la persona que en este país tenga cincuenta años, lamentablemente, es un viejo -entre comillas- y cuesta mucho acceder a ese mercado laboral.

La idea muy global del proyecto es que la edad no sea un elemento diferenciador al momento de poder acceder al trabajo, que no sea un elemento para excluir a las personas, así como tampoco -obviamente- el sexo ni la identificación de género y que lo que sí sea un aspecto diferencial sea lo que establece la Constitución de la República: que no se puedan reconocer otras diferencias que la de los talentos y las virtudes. En este caso, es la capacidad e idoneidad para la tarea, la experiencia, los estudios y la capacitación previa.

Recientemente, con suerte, se ha publicado un trabajo que puede resultar un buen insumo para la Comisión, escrito por la doctora Beatriz Durán Penedo, a quien no conozco.

Hace pocos días -una o dos semanas-, en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República sacó un libro que se llama *Discriminación para el acceso al empleo por edad madura*. Ahí hay mucho dato interesante. Ratifica que Uruguay es el país más envejecido de Latinoamérica. La población de sesenta y cinco años o más pasó de representar, por ejemplo, el 7,6% del total en el censo de 1963 al 14,1% en el censo del 2011. Tenemos tasas de envejecimiento muy similares a las de los países más desarrollados del mundo.

Países como Estados Unidos, desde 1967, ya concibieron a la edad como un elemento para no discriminar. A eso se unió más recientemente la Unión Europea; Australia y creo que también Canadá. Por ejemplo, Corea ha generado un cupo para

personas mayores de cierta edad. En esta primera instancia, este proyecto no busca eso. Creo que tenemos que acortar camino para llegar a ese tipo de cosas, pero hay instrumentos internacionales que lo reconocen. La Recomendación 162 de la OIT establece la prohibición de discriminar por cuestiones de edad en el acceso al empleo. El estudio que acabo de nombrar también habla de los tiempos de espera. No sé cómo decirlo, porque hablamos de personas que tienen cuarenta y cinco y cincuenta años, que obviamente no son viejos.

Está estudiado que a una persona madura de estas edades le cuesta más conseguir trabajo y demora mucho más tiempo que otras en poder acceder a un empleo, cuando lo logran. En otros países de América también se ha legislado en este tema.

Concretamente, en Uruguay, la Oficina Nacional del Servicio Civil ya se ha expedido sobre este tema, así como también la Institución Nacional de Derechos Humanos.

A través de la Resolución Nº 89- 2013, de fecha 5 de julio de 2013, la Institución Nacional de Derechos Humanos se expidió al respecto, en el marco de la intervención de un concurso para ingreso a la función pública. En dicha Resolución se establece lo siguiente: "La Institución Nacional de Derechos Humanos entiende necesario recordar que el principio de no discriminación es uno de los pilares del Derecho del Trabajo y de los Derechos Humanos […] obliga a que la normas aplicables deban elaborarse de forma que no existan límites de edad para los llamados a concursos […]".

Por su parte, también hay informes de la Oficina Nacional del Servicio Civil de los años 2011 y 2014.

Por lo tanto, hay elementos nacionales, internacionales o supranacionales que hablan de este problema, más allá de que creo que ninguno de nosotros necesita datos estadísticos para saber que la edad es un problema en el Uruguay y, sobre todo, en algunos lugares.

Por ejemplo, soy de Paysandú y es parte del paisaje cotidiano encontrarnos con personas que, fruto de nuestra extracción fabril, han dedicado toda su vida a hacer algo, por ejemplo, que son muy buenos oficiales hilanderos en un mundo que ya no necesita oficiales hilanderos, tienen cuarenta y cinco o cincuenta años y después de haber tenido un trabajo toda su vida tienen que salir a buscar otro. Antes, todos pensábamos que se entraba a una fábrica y uno se jubilaba allí. Esa realidad ya no existe. Estamos en un momento bisagra y esa gente, más allá de que tiene que reconvertirse, no encuentra otro lugar para trabajar. Obviamente, pasa por otros problemas, no solamente la edad, pero esta es una mochila que mucha gente lleva para poder acceder a una fuente de empleo en este país.

Decíamos que a veces sentimos que duele, porque es el propio Estado el que pone esos límites; es el Estado el que establece ese "hasta tantos años de edad", siendo que son trabajos que perfectamente pueden ser desempeñados por personas de cualquier edad.

Creo que con este proyecto no se busca sacar trabajo a los más jóvenes; lo que se busca es que se dé una verdadera "competencia" -entre comillas- sana, como debe ocurrir en todo concurso y que quien pueda acceder al trabajo sea el mejor capacitado, el que tenga más talento, el que tenga más capacidad. La idea es generar oportunidades para las personas de esta franja etaria.

Quiero dejar a la Comisión la publicación de la doctora Beatriz Durán Penedo -a quien, reitero, no conozco-, quien recientemente ha escrito algo al respecto y que puede ser un buen insumo para los señores diputados.

SEÑORA ARRIETA (Elisabeth).- Muchas gracias al señor presidente y a todos los integrantes de la Comisión por habernos recibido.

Nos sentimos honrados de estar aquí junto al señor diputado Olivera para exponer los motivos y la convicción que tenemos respecto a querer impulsar este proyecto de ley.

Complementando lo que expresaba el señor diputado Olivera, él y yo nos encontramos en el camino con la misma inquietud respecto de este tema. Seguramente le ha sucedido a todos los señores diputados que en cada lugar o esquina en que nos encontramos con alguna vecina o con algún vecino, a poco de conversar, este tema surge inmediatamente: lo que tiene que ver tanto con la discriminación por edad como también la discriminación por género respecto a los llamados laborales.

El problema de la edad se da en los dos extremos de las franjas etarias. Es algo que sufren los más jóvenes y las personas a partir de una edad en la que yo también considero que son jóvenes y mayores. Muchas veces hay limitantes en los llamados laborales. Habitualmente, se limita entre veinticinco y treinta y cinco años. Basta con pensar en jóvenes que pueden estar capacitados, que han tenido una excelente escolaridad y que culminan sus estudios -sea de nivel medio, técnico o superior, terciario- con veintidós o veintitrés años y no pueden ni siquiera presentarse en un llamado. De la misma manera, personas con más de treinta y cinco años son jóvenes hoy en día, no solo en Uruguay, sino en cualquier parte del mundo; ni que hablar si superan los cuarenta o los cincuenta años, que quizás sean personas absolutamente capacitadas, con excelente experiencia acumulada para la labor que se está requiriendo en ese llamado laboral y, sin embargo, ni siquiera pueden exponer sus capacidades, sus habilidades ni su experiencia.

Como dijo el señor diputado Olivera, hay experiencias en el mundo entero relativas a liberar las exigencias respecto de la edad para el acceso al mercado laboral que han dado excelentes resultados.

Por otro lado, algo similar sucede si lo miramos desde una perspectiva de género y no solo pensando en las mujeres. Sin duda, en la exposición de motivos damos algunos datos relativos al Observatorio del Instituto Nacionales de las Mujeres, dependiente del Mides. Son datos oficiales, en los cuales históricamente se ve que a igual tarea, la mujer se ve relegada para su acceso, sin hablar de las condiciones salariales, en las que también podríamos abundar. Se ve relegada en cuanto al acceso al mercado laboral, pero no únicamente desde la visión tradicional de hombre y mujer en los géneros o en los llamados, sino que también tenemos, dentro de lo que puede ser el colectivo LGBTI, dificultades enormes a la hora de acceder al mercado laboral.

Recientemente, el Parlamento aprobó una ley integral para las personas trans y, si lo miramos desde la perspectiva de este proyecto de ley que estamos presentando con el señor diputado Olivera, al eliminar la condición de género como una de las variables a la hora de hacer un llamado laboral estamos habilitando en la forma más amplia no tener ningún tipo de discriminación por identidad de género.

Con base en lo que hemos dicho, creo que tenemos que pensar el tema dentro de lo que se ha dado en llamar en el Uruguay la agenda de derechos. Nosotros creemos que este proyecto de ley contribuye en ese sentido.

En este sentido, hemos aprobado -me incluyo dentro de los legisladores que han levantado la mano en muchas oportunidades- diversos proyectos de ley como acciones afirmativas para facilitar el acceso al mercado laboral a personas y a colectivos que se han visto históricamente en situación de vulnerabilidad respecto al mercado laboral específicamente. Sin embargo, acá tenemos algo que afecta a la población en su conjunto; absolutamente.

Este proyecto de ley es absolutamente inclusivo, tanto en lo que tiene que ver con la identidad de género -ya que no apunta específicamente a una condición en especial-, así como también con respecto al tema de la edad. Con este proyecto de ley pretendemos

abrir la cancha absolutamente en cuestiones de edad para todas las personas y los ciudadanos y ciudadanas de este país.

Una última reflexión.

Cuando presentamos este proyecto de ley en diversos medios que nos han ido consultando, a veces nos preguntaban si no significaba una restricción a la libertad del empresario o del Estado a la hora de elegir su personal. Entendemos que no, que por el contrario, pone en igualdad de condiciones a todos los ciudadanos de nuestro país y mantiene la libertad de elección, porque la selección de personal, o inclusive el ascenso en la carrera funcional deben hacerse, como bien decía el señor diputado Olivera, tal como manda la Constitución, o sea, de acuerdo con las virtudes y habilidades de la persona. Esto quiere decir que en el llamado se podrán poner todas las condiciones y se podrá evaluar de acuerdo a todas las pruebas que el empleador público o privado estime convenientes y necesarias, salvo que la edad o la condición de género no podrá ser excluyente y no podrá ser una condición en el momento de realizar el llamado para ingresar o concursar para una mejor posición dentro de la empresa pública o privada.

Esto no restringe en absoluto las condiciones de elección; quien nos pregunta eso nos está diciendo de antemano que la edad o la condición de género pueden ser excluyentes, y eso es justamente lo que intenta evitar este proyecto de ley: que no haya ningún tipo de discriminación por esas condiciones.

Luego se le tomarán las pruebas, sea físicas, sicológicas, se evaluará la experiencia y el currículum de la persona, solo que basados en su capacitación y capacidad para desarrollar la tarea para la que se está postulando.

Este punto nos parece fundamental porque es el único aspecto sobre el que nos han preguntado con cierta curiosidad, porque se puede dar lugar a una confusión.

Lo último que voy a decir es que nos lo pedían antes, nos lo pidieron durante la campaña electoral y hoy en día en cada rincón del país nos preguntan qué está pasando con este proyecto de ley, porque hay mucho interés de la ciudadanía en general para contar con algún tipo de norma al respecto. No necesariamente tiene que ser el proyecto que hemos presentado; como todo proyecto de ley lo ponemos sobre la mesa para trabajar en conjunto entre todos los partidos políticos. Estoy convencida de que hay mucho interés para que se sancione una norma de este tipo.

Muchas gracias.

SEÑOR AMARILLA (Gerardo).- Agradezco a los señores diputados por la presentación y defensa de este proyecto en la Comisión. Si bien se va a habilitar el análisis interno en la Comisión y una discusión sobre la agenda de trabajo, queremos adelantar nuestra opinión favorable. Sentimos que durante muchos años ha sido una gran injusticia la discriminación que se ha hecho, no solamente en el mercado laboral en general, sino específicamente en el Estado, que es una gran contradicción e hipocresía, porque se votan por un lado leyes de no discriminación y luego en los llamados públicos se ponen limitaciones de todo tipo. El ejemplo empieza por casa, y el Estado debe ser el primero en ajustarse a una norma como la que se presenta hoy.

Adelantamos nuestra opinión favorable y nuestro interés, y deseo de que la Comisión aborde este proyecto cuanto antes.

SEÑOR PUIG (Luis).- Saludo a los diputados que están fundamentando el proyecto.

Hay un antecedente en el período anterior presentado por el señor diputado Vidalín, que planteaba argumentos muy similares a los que están establecidos acá. En aquel momento, se hicieron contactos con el Poder Ejecutivo y se pudo avanzar en algunas áreas desde el punto de vista administrativo, pero estoy convencido de que es necesario definir un marco legal que establezca con absoluta claridad la necesidad de que no haya

discriminación por franjas etarias. Creo que esto puede inscribirse dentro de la agenda de derechos en la que se viene avanzando.

En los últimos años, en nuestro país se ha avanzado con relación a algunos aspectos que plantea la Recomendación Nº 188 de la OIT, por ejemplo, en materia de ingresos por concursos al Estado, y ese me parece que es un elemento muy importante a destacar.

En cuanto al proyecto, creo que sí hay que procesar una discusión dentro de la Comisión analizando si sería necesaria o no alguna modificación, pero el objetivo que ustedes plantean se comparte y es absolutamente necesario.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me hago eco de las palabras de los colegas de la Comisión en cuanto a la importancia de un proyecto de estas características y a la necesidad de procesarlo internamente, tratando de arribar a buen puerto en su concreción. Como han visto los colegas que lo presentaron, hay acuerdo en la Comisión.

Cuando ustedes se retiren fijaremos el mecanismo de trabajo para abordar este proyecto, pero hay voluntad política para trabajar una iniciativa que tiene como objetivo un problema que evidentemente está instalado en la sociedad, en el mercado laboral uruguayo y afecta fuertemente a una parte importante de la población.

Agradecemos su presencia y los mantendremos informados en cuanto al régimen de trabajo que defina la Comisión, que también implicará, seguramente, el recibimiento de algunas delegaciones del Estado, del área sindical, de la academia, etcétera, para que nos asesoren antes de dar la discusión netamente política.

SEÑORA ARRIETA (Elisabeth).- Agradezco nuevamente a la Comisión la deferencia. Nos vamos muy entusiasmados después de las palabras que han vertido nuestros colegas.

Estamos a las órdenes para concurrir nuevamente o para trabajar sobre el texto luego de las consultas que haga la Comisión, que entendemos absolutamente pertinentes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Los mantendremos informados cuando hagamos las consultas por si quieren participar: obviamente, serán muy bienvenidos.

(Se retiran de sala la señora diputada Elisabeth Arrieta y el señor diputado Nicolás Olivera)

SEÑOR PUIG (Luis).- Quisiera plantear el estado de situación que lleva adelante el conflicto en Montevideo Gas, a pesar de los múltiples esfuerzos que se han realizado tanto desde el ámbito del Poder Ejecutivo como de algunos integrantes del Parlamento, de organizaciones sociales como el PIT- CNT y de gremios internacionales que han planteado a la empresa Petrobras poder resolver esto. ¿Qué quiere decir resolver? En este momento, resolver quiere decir instalar una mesa de negociación real con el levantamiento de medidas de ambas partes: el levantamiento de los seguros de paro y las denuncias de los convenios realizadas por la empresa y, al mismo tiempo, la suspensión y el levantamiento de la huelga de hambre.

Esta propuesta ha sido hecha desde diferentes ámbitos, y los trabajadores la han visto como una buena posibilidad de iniciar un proceso de negociación. Sin embargo, la empresa la ha rechazado sistemáticamente.

Estamos a veintitrés días de la huelga de hambre de tres trabajadores. Hay resoluciones de asamblea de ocupación con control obrero de la empresa, y hay amenazas por parte de la empresa -realizadas ayer- de tomar medidas si esto se lleva adelante.

Pensamos que la Comisión de Legislación del Trabajo, que ha estudiado el tema, lo ha analizado e, inclusive, se ha reunido en forma integrada con la Comisión de Industria,

Energía y Minería y ha recibido a las partes, podría hacer gestiones para llevar adelante una reunión en la empresa en la que participaran los miembros de la Comisión -fundamentalmente, su presidente-, la Dirección de Montevideo Gas y también los trabajadores, y plantear un ámbito de negociación, sin medidas de fuerza de ninguna de las partes. Proponemos la posibilidad de que la reunión se pueda llevar a cabo el día viernes, a la hora 11, en el lugar donde está ubicada la empresa Montevideo Gas, en Plaza Independencia, y enfrente está el campamento de los trabajadores que están haciendo la huelga de hambre.

SEÑOR AMARILLA (Gerardo).- Me gusta andar, recorrer y estar en el territorio -como dicen ahora-, viendo las diferentes realidades, me parece bien. Pero creo que la labor del Parlamento es convocar a los actores a este ámbito. Para mí la formalidad de las reuniones de la Comisión y de los órganos legislativos, se cumplen en la Casa del Poder Legislativo.

Sin perjuicio de que los legisladores podamos ir, me parece que lo importante sería convocar a las partes a este ámbito, que es la Comisión que se reúne formalmente en el Poder Legislativo. Esa es mi opinión.

A veces hemos realizado visitas, la Comisión se ha trasladado al interior, ha recibido delegaciones en diferentes ámbitos para acercarse a las diferentes realidades, pero en este caso estamos hablando de pocas cuadras del Palacio Legislativo. Creo que los legisladores pueden trasladarse, ello está en el ámbito de su libertad y de su trabajo, pero creo que deberíamos respetar el ámbito legislativo y el funcionamiento de la Comisión en el Palacio Legislativo.

SEÑOR PUIG (Luis).- Más allá de que es tal como dice el señor diputado Amarilla, que se convoca a las partes al Parlamento, creo que en este caso la Comisión puede plantearse una excepción ante la inminencia de determinadas situaciones.

No podemos desconocer el estado de situación que provocan veintitrés días de huelga de hambre. No estamos en condiciones de convocar a la empresa y que la empresa dilate su concurrencia, como lo ha hecho en otras oportunidades y con otras delegaciones. Al PIT- CNT le dio audiencia para una semana después.

Simplemente, lo que planteo es que la Comisión tiene la posibilidad de hacer una gestión para evitar una situación muy compleja. El lunes se cumplirán unos veintisiete o veintiocho días de la huelga de hambre y está anunciada la ocupación de la empresa con control obrero. Lo que propongo es que la Comisión haga una gestión directamente con las partes el día viernes para evitar esa situación. Podemos no hacerlo, pero me parece que sería estar omisos en una situación en la que la Comisión tiene opinión.

SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- En primer lugar, quiero respaldar el planteo que ha hecho el señor diputado Puig. Obviamente, entiendo la sugerencia que hacía el señor diputado Amarilla; es de recibo para el trabajo en distintos aspectos.

Creo que es importante considerar la excepcionalidad de esta situación, teniendo en cuenta que estamos frente a una huelga de hambre que ya lleva muchos días y que esto repercute, obviamente, en la salud de los trabajadores, en su calidad de vida y en las posibles consecuencias que pueda llegar a tener a futuro en sus organismos.

Entonces, atento a la consideración que ha hecho el señor diputado Amarilla y también a esta situación excepcional, que requiere de un movimiento rápido y urgente de esta Comisión, creo que sería importante realizar las gestiones tal como lo planteó el señor diputado Puig.

SEÑOR PRESIDENTE.- Concuerdo con que no podemos estar omisos en la situación, porque es nuestro *métier,* tiene que ver con esta Comisión y, además, esta Comisión le ha dado seguimiento al tema, no en una coyuntura, sino en varias. No es un tema nuevo, es viejo; inclusive, en el último tiempo la Comisión ha estado cerca del tema.

Entonces, ante una situación de la gravedad de conflictividad como la que tenemos, la Comisión no puede mantenerse afuera, porque me parece que sería incoherente con lo que hemos hecho, y no estaríamos cumpliendo con parte de nuestro trabajo como comisión.

Me acotaba el secretario que, reglamentariamente, la Comisión solo puede funcionar en el Poder Legislativo. Afuera no puede hacerlo desde el punto de vista formal, pero sí de modo simbólico. Por lo tanto, una opción es citar y, la otra, asistir igual y, más allá de que no sea una sesión de la Comisión, los legisladores que lo entiendan pertinente y se sientan cómodos con ir, vayan.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Concuerdo con lo que decía el señor presidente.

Quizás el mecanismo no nos permita constituirnos como Comisión afuera, pero sus miembros se pueden trasladar y solicitar la entrevista a la empresa por la situación que se está pasando. Ya lo hemos hecho en otras instancias, y me parece que está bueno.

Entonces, todo aquel miembro de la Comisión que quiera participar que lo haga, pero la Comisión está al tanto de que se va a decir que somos integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hay acuerdo con ese criterio. Entonces, si les parece, lo que hacemos es seguir ese camino, en la fecha y en la hora que planteó el diputado Puig, generaremos ese contacto.

(Apoyados)

SEÑOR PUIG.- Muchas gracias.

(Ingresan a sala trabajadores de Alorica Call Center)

SEÑOR PRESIDENTE:- La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el agrado de recibir a una delegación de trabajadores de Alorica Call Center, integrada por las delegadas de base del sindicato, señoras Fernanda Villagrán, Elena Castro, Marcela Rey y Laura Motta, y por la Dirección de Fuecys, la doctora Lorena Bossi y el señor Rodney Franco.

Bienvenidos, los conocemos por haber estado en ocasiones anteriores, por lo cual les cedemos la palabra para desarrollar su planteo.

SEÑOR FRANCO (Rodney).- Solicitamos esta entrevista por el problema que estamos teniendo con esta empresa. Se trata de una empresa multinacional, un *call center* que brinda su principal servicio a Amazon.

Tenemos este sindicato hace algo más de un año, por lo menos esta dirección; ya teníamos historia del sindicato, pero había otro tipo de relacionamiento. A partir de que cambiaron las autoridades del sindicato y de que empezamos a trabajar más organizadamente, la actitud de la empresa ha sido sistemáticamente la de desconocer al sindicato o la de tener diálogo pero no respetar la negociaciones ni avanzar en ellas.

En realidad, lo que nos trae el día de hoy es el último evento ocurrido: un despido masivo de compañeros bastante grande y, según el argumento de la empresa, es por una reestructura. El tema es que en ese grupo de despedidos hay ocho compañeros afiliados al sindicato y, entre ellos, una delegada. Venimos negociando con la empresa, yendo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a las reuniones tripartitas, a las bipartitas, y realmente llegamos a un estancamiento, no se avanza. La posición de la empresa es: aceptan esto o vamos a tener que cerrar, nos vamos a ir. No respetan la organización sindical y no están respetando las normativas.

Las compañeras explicarán más detalladamente la situación concreta y puntual, pero en lo macro, es eso lo que nos está pasando, y en la Federación lo vemos con mucha preocupación.

SEÑORA REY (Marcela).- Como dice el compañero, hace más o menos un año renovamos el sindicato. El anterior fue desarticulado, dado que todos los delegados sindicales pasaron a ser jefes en la empresa. A partir de allí empezamos a tener ciertos problemas laborales. Por ejemplo, se empezaron a imponer reiteradas sanciones; me refiero a dobles y triples sanciones. Si un compañero tenía una sanción escrita y cometía una falta leve se le quitaba el bono y se le daban días de suspensión.

Según se dispone en un anexo al contrato de trabajo que firmamos, además del sueldo, percibimos una partida variable. Es un bono que se compone de una partida por presentismo y una por calidad, que implica una suma de US$ 200 y, en el caso de los trabajadores con más antigüedad, de US$ 300. Algunos de los compañeros perdían este bono por una falta leve, por ejemplo, por pasarse de su tiempo de descanso. Nosotros no tenemos un tiempo estipulado para ir al baño. Tenemos que disponer de los 10 minutos de nuestro tiempo de uso personal, además del descanso visual, para cubrir nuestras necesidades fisiológicas. Si nos pasamos de ese tiempo podíamos llegar a perder el bono completo; podemos recibir una sanción y perder el bono por calidad y el presentismo.

Hablamos al respecto en una reunión bipartita con la empresa, señalando que eso está prohibido, que no corresponde y que existe un reglamento de trabajo en el que se debería respetar la gradualidad de las sanciones. Pasarse tres o cuatro minutos del tiempo de uso personal por ir al baño no puede ser motivo que amerite una sanción grave. Esta es una de las causales más leves entre otras sanciones más graves que se han impuesto. No se llegó a una solución. Hicimos la denuncia en la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. Asistimos a varias reuniones tripartitas y eso no se solucionó. Recién ahora, en la última reunión tripartita tuvimos una mínima esperanza de llegar a una negociación. Lo que se hizo fue: para el pago del bono que tenemos -la variable que percibimos, según el anexo al contrato; es parte de nuestro salario y estamos acostumbrados a percibirlo- se separa la partida por presentismo de calidad. En realidad, siempre fue así, pero la empresa lo tomaba como un conjunto. De esa manera, nos quitaban el bono completo. Aún no se ha solucionado este punto.

Hoy tenemos una reunión tripartita. Estamos a la espera de la respuesta de la empresa. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ya ha citado a sus responsables varias veces por la doble y triple sanción, entre otras cuestiones, pero se siguen aplicando. Inclusive, se impusieron sanciones por no ir a trabajar el 1º de mayo, con la consecuente quita del bono. Luego de una reunión bipartita, pudimos solucionar ese asunto.

A medida que las sanciones fueron reiteradas y todos los compañeros fueron recibiendo algún tipo de sanciones -que se aplicaban hasta por mira para el costado-, el sindicato tomó fuerza. A partir de esto, la empresa empezó con las innovaciones, sin respetar la gradualidad de las sanciones con base en el reglamento de trabajo.

Nosotros tenemos un reglamento de trabajo, que es el que conocemos y el que está presentado en el Ministerio. Ellos dicen tener un régimen de trabajo nuevo. En una de las reuniones tripartitas, el Ministerio pidió a la empresa que lo presentara, dándole un plazo de dos meses para que nos presentaran ese nuevo reglamento de trabajo, pero nunca lo hicieron. Lo subieron a un sitio que tiene la empresa; la gente que accede a él puede ver algún tipo de información que la empresa considera que tenemos que conocer. Lo cierto es que se equivocaron en algunas pautas; lo fueron subiendo por partes. En realidad, desconocemos ese nuevo reglamento. Nunca lo tuvimos en mano y nunca se le presentó al Ministerio.

Lo cierto es que empezamos a tener distintos tipos de problemáticas. Por ejemplo, para cobrar el bono teníamos que alcanzar ciertas pautas. A raíz de que empezamos a denunciar el problema de las sanciones se nos cambiaron las condiciones para poder

alcanzar ese bono. Antes, simplemente teníamos la posibilidad de cobrar un bono de calidad si llegábamos a una escala establecida por la empresa. Se trataba, netamente, de calidad impuesta por el cliente, que era el que decidía si había habido calidad en la atención en su llamado. Ahora, para tener derecho a ese bono no solo se tiene en cuenta la calidad, sino que se considera si nos pasamos del tiempo personal, ya sea para ir al baño o para servirnos agua.

Nosotros estamos siete horas y media en la empresa, hablando, por lo cual, a veces, tenemos necesidad de ir a buscar agua caliente para el mate o de llenar la botella de agua para beber. Si nos pasamos de esos diez minutos establecidos nos quedamos sin la posibilidad de cobrar el bono. Eso está incluido en el bono. Nosotros no entendemos pertinente que para el pago de un bono de calidad se considere esa variable. Según la empresa, nosotros debemos tener establecido cuándo podemos ir al baño y cuándo no, cuándo podemos servirnos agua y cuándo no e, inclusive, cuándo podemos tener un problema personal. No es posible que si pasamos por una situación personal crítica durante el horario de atención no podamos tomarnos tres minutos para respirar. Además, estamos dedicados a la atención al cliente; sabemos que estamos expuestos a un montón de situaciones de estrés y que, a veces, necesitamos un momento adicional para no caer en un problema mayor y, ahí sí, perder el bono por brindar una mala atención en una llamada.

A esa innovación con respecto al bono siguió el despido a veinticinco compañeros.

Con anterioridad a esto, la empresa nos había comunicado que el proyecto de México, que empleaba a ciento ochenta trabajadores, iba a cerrar, porque a Amazon no le resultaba redituable estar en Uruguay. Nosotros trabajamos para Amazon, para Estados Unidos, España y México. Lo cierto es que ese proyecto se cerró. Tuvimos una reunión en la que nos dijeron que iban a realojar a esos compañeros, porque en esta época entramos en la zafra. Todos los años, cuando hay más movimiento en Amazon España y Estados Unidos, Alorica toma zafralmente entre quinientas y ochocientas personas por tres o cuatro meses; a veces, esas personas quedan en la empresa. Se nos dijo que no se iba a tomar más personal y que se iba a realojar a esos ciento ochenta compañeros. Sin embargo, de un día para el otro despidieron a veinticinco de ellos, ocho de ellos sindicalizados, entre los que había una delegada sindical activa, de salud, que trabajaba en un horario particular, a la una de la mañana, en el cual no tenemos otro delegado.

Nos enteramos de lo ocurrido porque los compañeros nos lo trasmitieron, pero no tuvimos ninguna posibilidad de hacer absolutamente nada. Somos más de ochocientas las personas que trabajamos en el piso. Podríamos haber tenido muchas posibilidades de negociar esos despidos, sobre todo, porque muchas de las compañeras despedidas están en situaciones bastante complicadas como para encontrar una salida laboral. Hay personas mayores, madres solteras, con problemáticas familiares. No se nos dio ninguna posibilidad de negociar.

Fuimos a la tripartita. Pedimos mil veces que nos dieran una mínima posibilidad de hacer algo, porque eran veinticinco personas entre ochocientas, pero la respuesta siempre fue: "Aceptan esto como es o Amazon se va". Nosotros sabemos que eso no va a ser así, pero tenemos muchos compañeros que se asustan ante el cuco de perder el trabajo, porque sabemos que estamos en *stand by* y hoy no es nada sencillo salir a la calle y encontrar una nueva fuente laboral; siempre tenemos ese peso en la espalda.

La idea es dejar constancia de que no somos reconocidos a nivel sindical, más allá de que hemos tenido reuniones bipartitas y tripartitas. Actualmente, la empresa ni siquiera concurre a las instancias tripartitas. El gerente dejó de asistir; mandan al abogado, que es el representante de la empresa. Siempre expresan su negativa ante todo y nosotros

seguimos perdiendo dinero y seguimos perdiendo compañeros. Más que el dinero, lo que nos importa es cuidar la fuente laboral de todos; eso es lo que más nos preocupa.

Pedimos que se hiciera una bolsa de trabajo para aquellos compañeros que se retiraron. Sabemos que se va a necesitar gente, porque los que estamos trabajamos por diez, por los veinticinco que se fueron y por los doscientos que no tomaron. La idea es generar esa bolsa de trabajo y dar prioridad a los compañeros que fueron desvinculados, por lo menos a los que tienen más necesidades, que son los más perjudicados.

SEÑOR FRANCO (Rodney).- Quiero agregar que la decisión de cerrar esa bolsa de negocios la tomó un gerente que se encuentra en México: un buen día se despertó y avisó que había que cerrar ese negocio. Nos preocupan mucho estas decisiones empresariales de una multinacional. Teníamos una mesa de negociación abierta, estábamos conversando sobre varios temas y llevando adelante varios puntos que tienen que ver con el relacionamiento laboral. En ese marco, mientras nos decían que no iban a despedir a esta gente resulta que de un día para el otro nos enteramos de que habían despedido a veinticinco compañeros, entre ellos, una delegada que trabajaba en un horario en el que no tenemos otro compañero del sindicato.

Nos preocupa mucho esta situación de no respetar los derechos laborales de los trabajadores que se está dando en forma sistemática en uno de los *call center* más grandes que tenemos en el Uruguay.

Además de pelear por la fuente de trabajo, entendemos que hay que hacer respetar los derechos. Así como ellos tienen derechos, los trabajadores también los tenemos.

La idea de la bolsa de trabajo fue para intentar encontrar una salida a esta situación, teniendo en cuenta que la empresa va a necesitar personal, porque estos negocios siguen para adelante y necesitan mucha gente. Todos los años, en esta época, ingresa mucha gente.

Se niegan a eso. La empresa está en la posición de no dar brazo a torcer frente a la organización sindical. Entendemos que, en el fondo, la idea es hacer desaparecer la organización sindical.

SEÑORA CASTRO (Elena).- Quiero referirme al contrato que los trabajadores firmamos al inicio del vínculo laboral.

En ese contrato se deja claro por parte de la empresa que el empleado está notificado de que puede haber modificaciones en el horario, inclusive, cambios de turnos. Obviamente, desde el lugar de empleado, cuando uno inicia una relación laboral acepta ciertas condiciones. Luego, cuando cambió la gerencia, los cambios de horarios que anteriormente se daban no más de una o dos veces al año, pasaron a ser más frecuentes. Este año ese cambio de horario se produjo hasta cinco veces. Estamos hablando de pasar de trabajar en la madrugada a trabajar a la mañana o a la tarde, con las complejidades que ello implica a los trabajadores.

Tenemos compañeros que tienen vínculos laborales como estudiantes y un cambio de horario cada dos meses les acarrea dificultades para estudiar. Dio mucho trabajo que se reconociera esa situación y no se les cambiara el horario. Desde el sindicato presentamos una cantidad de propuestas para determinados compañeros. Esta situación no es complicada solo para los estudiantes, sino para las personas que tienen otro trabajo. Estamos hablando de un empleo en el que si bien el sueldo está por encima del laudo y dentro del sector esta es la empresa que paga los mejores salarios, no es suficiente cuando se trata del único ingreso de una familia. La mayoría de los empleados tiene otras actividades. Muchas veces, la respuesta de la empresa fue: "Renunciá. Si no te es conveniente, renunciá".

Al firmar el contrato laboral quedamos expuestos, porque nos dicen: "Tú aceptaste esas condiciones porque firmaste y sabías que te podíamos cambiar el horario de

trabajo". Es cierto, pero pensamos que no es posible que eso suceda cinco o seis veces al año, como pasó en esta empresa este año en particular.

También cambiaron los criterios para modificar los horarios. Anteriormente, lo que más se tenía en cuenta para establecer un *ranking* de empleados para optar por los nuevos horarios era la antigüedad. Luego, la empresa cambió unilateralmente los criterios. La antigüedad pasó a ser el tercer componente. Lo más importante pasó a ser el presentismo y el desempeño del empleado. Pero ¿qué pasa? No se toma todo el desempeño laboral del empleado: se hace un corte en los últimos tres o cuatro meses. Si en ese período un empleado se enfermó y debió faltar diez días, queda muy abajo en ese *ranking*. Si bien puede tener tres o cuatro años de antigüedad en la empresa, eso no tiene valor y por esas faltas queda muy abajo en la lista de prioridad para seleccionar los horarios.

Ese cambio de criterio no se habló ni siquiera se comunicó previamente. Se estableció el *ranking* de esa manera y en base a él se hacen los cambios de horario.

Ahora viene la opción por las licencias, y va a pasar lo mismo. Hasta el año pasado la prioridad para elegir la licencia se basaba en la antigüedad. Seguramente, ahora se hará un *ranking* teniendo en cuenta estas nuevas consideraciones.

Creemos que eso es un poco injusto. La mayoría de la gente -ya sea porque son padres, porque trabajan en otro lado, porque estudian o por lo que fuera- tiene su vida, su ritmo, su rutina establecida. Sabemos que el horario puede ser modificado una o dos veces al año, pero no cada dos o tres meses. Y simplemente se argumenta que nosotros firmamos lo que establecía ese renglón o esa frase del contrato laboral.

SEÑOR PUIG (Luis).- Saludo a los integrantes de la delegación que nos visita.

Creo que, en primer lugar, se impone la convocatoria a la empresa y el envío de la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Creo que la exposición que ha hecho la delegación reinstala un tema que podemos ver en una muy importante cantidad de empresas en Uruguay, que es la precarización extrema del trabajo, que no respeta la normativa vigente, que utiliza mecanismos de contratos individuales para perjudicar a los trabajadores y disponer de sus horarios según la conveniencia de la empresa. Hace tiempo tenemos en el Parlamento, en esta Comisión, un proyecto de ley que plantea un proceso de destercerizaciones, de dar racionalidad a las empresas en cuanto a la utilización a su antojo de los trabajadores, en cuanto a poder disponer de lo que ellos llaman "mano de obra flexible".

Esto trae consecuencias en todos los ámbitos, desde el punto de vista salarial, desde el punto de vista de las condiciones de trabajo, desde el punto de vista del relacionamiento social; cambios de turno y el disponer de la situación de los trabajadores. Nos parece que la situación en este *call center* plantea llevar el tema al extremo.

Por lo tanto, nos parece que hay que convocar a la empresa y recabar datos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social acerca de qué antecedentes existen en la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social en relación a esta empresa. De alguna manera, hay que plantear a la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social toda la serie de irregularidades que están trasladando los trabajadores. Al mismo tiempo, hay que generar mecanismos por los cuales se pueda habilitar la forma de que se respeten los derechos laborales y que no se esté extremando, como se está haciendo, esta precarización en el trabajo, tal cual lo estamos viendo en muchos lugares.

Inclusive, lo hemos visto en el Palacio Legislativo durante mucho tiempo, más allá de que, por ejemplo, se ha avanzado con el tema de los trabajadores de la limpieza en cuanto a exigir a la empresa que sean mensuales, pero claramente esta situación se encuentra muy extendida en el Uruguay y nos parece que hay que ponerle un freno. Por

eso lo del proyecto de destercerizaciones. En este caso concreto, me parece que hay que convocar a la empresa, que hay que mandar la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y plantear, en definitiva, que las empresas no son islas en un país y que tienen que respetar la normativa vigente y el derecho al trabajo. Eso es fundamental.

Hace mucho tiempo que hemos planteado en esta Comisión y se ha solicitado al Poder Ejecutivo la ratificación del Convenio Nº 158 de la OIT sobre la necesidad de proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. Creo que hay una serie de cosas para hacer, pero en este caso concreto, en primera instancia, creo que hay que convocar a la empresa y plantear la posición de la Comisión de Legislación del Trabajo en cuanto al respeto a la normativa vigente y a parar estos abusos patronales, que se están haciendo muy frecuentes.

SEÑOR NÚÑEZ FALLABRINO (Gerardo).- Quiero dar la bienvenida a la delegación.

Obviamente, comparto todo lo manifestado por el señor diputado Puig. Simplemente, quiero agregar la posibilidad de coordinar con el sindicato y con la empresa una recorrida por las instalaciones donde funciona el *call center*, porque me parece que esto también ayuda a veces a visualizar las condiciones en las cuales se trabaja.

Recuerdo que al inicio de la Legislatura tuvimos un episodio con trabajadoras de un *call center* en Pando, en el que realmente las condiciones eran infrahumanas; muchas de ellas casi que no tenían sillas para estar sentadas y tenían que comprarse las vinchas del teléfono. Se daban muchas situaciones que eran de enorme dificultad.

Por lo tanto, creo que sería importante poder coordinar con el sindicato y con la empresa una visita de la Comisión, además del planteo de que pueda concurrir la empresa a este ámbito, a los efectos de explorar alternativas y soluciones, apostando a que en el ámbito tripartito que ustedes hoy tienen se puedan resolver los asuntos que han estado planteados, pero creo que acá también hay cosas para continuar trabajando hacia adelante.

SEÑOR FRANCO (Rodney).- En realidad, quiero decir que una de las características de esta empresa es que tiene muchas trabajadoras y un gran porcentaje de ellas tienen más de cuarenta años y, muchas veces, son jefas de familia. Esta situación no es fácil en un mundo como el de hoy, en el que si pierdes el trabajo después de los cuarenta años, siendo jefa de familia, no es nada fácil manejarse. En las negociaciones con la empresa tratamos de que fueran tenidas en cuenta estas cosas.

De este grupo de veintiocho compañeras, hay unas cuantas en esa situación. Inclusive, cuando planteamos el tema de la bolsa, lo hicimos por eso. Hay que tener en cuenta estas cosas y lograr un poco de sensibilidad de parte de la empresa en estos temas, pero realmente ha sido difícil.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hubo planteos concretos de los señores diputados Puig y Núñez. Por supuesto, estoy de acuerdo y es parte de la tónica de trabajo que tiene esta Comisión.

Ya hay marcada una línea de acción. La primera parte es citar a la empresa. Creo que allí también vamos a poder plantearle lo que decía el señor diputado Núñez de poder visitar la empresa junto con el sindicato. Seguramente, lo coordinaremos cuando la empresa se haga presente en la Comisión.

Por otra parte, también hay que involucrar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, tal como lo planteaba el señor diputado Puig.

Los mantendremos informados sobre los cursos de acción. Probablemente, tratemos de invitar a la empresa a la próxima sesión de la Comisión la semana que viene, así que tendrán noticias pronto sobre los distintos pasos que seguiremos en este tema.

La Comisión de Legislación del Trabajo agradece la presencia de los trabajadores de Alorica Call Center.

(Se retira de sala una delegación de trabajadores de Alorica Call Center)

(Ingresa a sala una delegación del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir al Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, representado por su presidente, el señor Diego Zipitría; la señora Lourdes Rapela; el señor José Ferreira; el señor Sebastián Rivero y el señor Jorge Ramada.

Ya estuvieron aquí hace tres años, haciendo un planteo ante esta Comisión. Una vez más, solicitan ser recibidos para comentar las problemáticas de su actividad, y los recibimos con mucho gusto.

SEÑOR FERREIRA (José).- Como dijo el señor presidente, estuvimos aquí hace varios años durante la consideración el proyecto de ley de salud para los trabajadores de la industria química.

Ese proyecto, a nuestro entender, frustrado, fue desglosado por nosotros. Entendíamos que una parte importante era trabajar en el historial de los trabajadores de la industria química. De ahí surge la idea de generar este registro médico.

Nuestra idea es generar a largo plazo un registro que sirva de estadística para la prevención, tanto de enfermedades como de accidentes que puedan estar vinculados a la forma y a los productos con los que trabajamos.

Cada vez que surge algún inconveniente, ya sea de salud o físico en relación al trabajo, se actúa, ya sea mediante el Banco de Seguros del Estado o ASSE, si no corresponde, pero se pierde todo el registro de por qué se dio eso o cómo venía trabajando la persona para prevenir futuros casos.

Tenemos chequeos médicos anuales o semestrales, como estaba estipulado. Lo realiza cada centro de trabajo, da la devolución al trabajador y queda ahí. En cinco años, el trabajador se va a otra industria, sea química o no y si esa información no se reclama, queda guardada en un cajón y luego se quema.

Muchas veces las personas van a consultar a los médicos por alguna afección que tienen y nunca se toma en cuenta el ambiente laboral. Generar una base de datos que sea compartida en el ámbito de la salud puede ser de gran aporte a la hora de consultar por una afección, ya sea durante la vida laboral o poslaboral, porque ahí tenemos otro vacío: mientras el trabajador está en actividad, el Banco de Seguros del Estado en cierta forma se encarga de investigar qué le pasó, cómo tratarlo y a qué se debe, pero cuando se jubila, si la persona se enferma, lo tratan como una enfermedad común y no se vincula a efectos que podrían haber sido causados antes. Entonces, se podría mejorar la calidad de vida de esas personas si se tuviera un registro de cómo trabajó durante veinte, treinta o cuarenta años atrás.

SEÑOR ZIPITRÍA (Diego).- Soy el presidente del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química.

En estos últimos años, en la industria química se dio la ratificación del Convenio Nº 161 de la OIT.

Luego, en los años posteriores, salió un decreto de reglamentación de las bipartitas de seguridad en los centros de trabajo, a partir del Convenio Nº 306, que sale de la tripartita nacional.

Después, con el ámbito armado de lo que es la tripartita nacional, a través del Decreto Nº 128 del 2014, se ratifica y se regula más ese Convenio Nº 161 de OIT, que lo que hacía era regular y marcar los servicios de seguridad y salud en el trabajo

Antes de la reglamentación del Decreto Nº 128 de 2014 ya veníamos funcionando. En cada centro de trabajo venía trabajando un médico laboralista y un técnico prevencionista, sumada la posibilidad de agregar un psicólogo a esas tareas de vigilancia de la salud.

Para nosotros no es nueva la seguridad y la salud en el trabajo, los ámbitos de discusión ni los técnicos de asesoramiento en temas de seguridad y salud laboral. Entonces, tenemos esa herramienta armada, trabajando, ya aceitada desde hace muchos años. Inclusive, hemos sido punta de lanza para otras industrias y creemos que esta es otra oportunidad que podemos aprovechar para que el sindicato de la industria química enmarque un poco la historia de un buen funcionamiento en el correr de los años de lo que ha sido la salud y la vigilancia de los trabajadores.

Este proyecto no tiene un costo extra para las empresas ni para los trabajadores. Son chequeos que al día de hoy se están haciendo, porque los decretos reglamentarios del sector lo marcan, y lo que estamos buscando es la necesidad de centralizarlo en una base de datos.

Queremos agradecer que nos hayan recibido en una Comisión en la que siempre que el sindicato de la industria química ha necesitado venir a hacer los planteos, nos ha respondido de una forma ágil, escuchando los requerimientos desde el movimiento sindical.

SEÑOR FERREIRA (José).- Quiero decir que hacemos este planteo a través de un proyecto de ley, porque entendemos que si es un trabajo a largo plazo, que tiene que quedar registrado, no puede ser algo que el día de mañana se saque, porque el fruto de este registro se va a ver en cinco, diez o quince años, cuando se pueda ver una estadística de lo que está registrado. Entonces, entendemos que debe ser una normativa que perdure en el tiempo para que no se vea frustrada o cancelada en algún momento por el gobierno de turno, porque se deja de seguir o, como pasa con muchas normativas, porque cuesta implementarlas, a diferencia de una ley.

SEÑOR PUIG (Luis).- Quiero saludar a los compañeros y a la compañera integrante de la delegación de STIQ.

Hace unos años, los compañeros desarrollaron un trabajo en torno a un proyecto de ley que tenía varios aspectos: el tema de la bonificación y el tema del registro de los productos utilizados en la industria. Ese proyecto no fructificó, no fue aprobado en el Parlamento.

Hoy los trabajadores plantean un registro de los productos y un seguimiento de la exposición de los trabajadores a determinados agentes que pueden provocar deterioro en la salud

Esto lo decíamos también hace tres años; no es que un día los trabajadores de la industria química plantearon que iban a incursionar en estos temas. Acá hay un trabajo permanente, sistemático en cuanto a salud ocupacional, en consulta y con el asesoramiento de la cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina, por lo que nos parece que esta iniciativa es muy importante.

Nos parece que esta idea que plantean los trabajadores, que ya habían fundamentado debidamente -si vemos la versión taquigráfica de su presencia aquí hace unos años-, se podría trabajar en conjunto entre la Comisión y el sindicato.

En esta delegación hay compañeros que tienen una larguísima trayectoria en el movimiento sindical en cuanto al tema de la salud laboral, que han trabajado en diferentes áreas y me parece que podría ser muy importante para la Comisión poder

generar un trabajo conjunto con esta delegación del sindicato y tratar de ver algunos mecanismos de intercambio, porque nos parece que de esa manera podríamos llegar a un proyecto de ley que, sinceramente, se podrá discutir -tengo posición y creo que en esta Comisión tenemos posición favorable al tema de la bonificación, pero admito que pueda ser discutible- aunque, *a priori,* en cuanto al registro, no veo cuál puede ser el inconveniente para avanzar en el tema. Creo que sería muy necesario y podría ser una referencia para otros ámbitos de actividad.

Me parece que este proyecto de ley que se plantea, con modificaciones, puede abarcar a otras áreas de actividad en relación a un tema que, muchas veces, cuando hablamos de salud no lo incorporamos con la importancia que tiene: lo que implica el deterioro de la salud en las diferentes ramas profesionales. Por lo tanto, me parece que esta presentación puede ser el inicio de un trabajo que pueda fructificar en un proyecto de ley.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Lo que ha traído hoy el sindicato de la química lo han planteado otros gremios, por ejemplo, el de las funerarias. Se trata de una situación compleja que hay que atender; en la Comisión se planteó comenzar a analizarla para luego poder profundizar.

Comparto lo que decía el señor diputado Puig con respecto a que los miembros de la Comisión puedan empezar a trabajar, en este ámbito o en la central obrera, para desarrollar un proyecto, no solo por el registro de datos -que no creo que tenga ningún inconveniente para avanzar-, sino para seguir promoviendo otras cosas. En el entorno de las nuevas tecnologías han aparecido situaciones que competen a la salud, y nosotros tenemos que actualizar lo que tiene que ver, por ejemplo, con una bonificación en el trabajo o en determinadas áreas de la producción nacional. La idea, como decía el señor diputado Puig, es nuclearnos en algún ámbito para intercambiar sobre este tema tan interesante, que podemos visualizar y sacar en conjunto. Haría mucho peso que trabajaran en conjunto las organizaciones sociales y el Parlamento. En el ámbito parlamentario nadie va a estar negándose al trabajo y desarrollo de un proyecto de ley que apunte a esto.

En cuanto a los registros nacionales, no solo en el ámbito de la salud o en el sector de la química, se estableció -hubo un debate en el plenario- el registro a través de la tecnología de la trazabilidad de la salud de cada ciudadano uruguayo. Hoy le pasa algo a alguien en la calle, se identifica al ciudadano y se mira su situación en un registro electrónico. Puede ser cardíaco, diabético, etcétera. Esto está bien para promover también el registro en materia de los productos que se utilizan en la industria donde trabaja la persona, porque a veces se atacan solamente las consecuencias en la salud pero no las causas que las generan. Podemos empezar a profundizar el registro de las causas por las cuales a un ciudadano o ciudadana le aparece determinada situación de salud.

SEÑOR FERREIRA (José).- En mi mutualista pueden tener tres estudios puntuales míos, pero en mi trabajo debo tener cincuenta hojas de datos del corazón, placas, etcétera. Si voy por una dolencia común, van a mirar mi historial médico y solo se van a encontrar con esos tres, pero si sumamos toda la otra información vamos a aportar muchísimo al tratamiento de una enfermedad o una dolencia. Hay que verlo con esa forma de integración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Es muy interesante lo que plantea la delegación. Las líneas de trabajo y de acción son las que planteaban los colegas: generar un ámbito para avanzar. Se trata de una muy buena idea que necesita un ámbito para cristalizar. Como decía el señor diputado Placeres, sería una buena idea trabajar con el PIT- CNT e integrantes de esta Comisión sobre un proyecto en concreto para luego dar la discusión

parlamentaria y que comience a funcionar lo que se apruebe. Me parece que esos son los pasos a dar.

La Comisión toma apuntes sobre la necesidad de empezar a generar ese ámbito. También les pedimos intercambios informales para poder generar estos espacios.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Cómo Comisión, ¿podemos convocar ese ámbito en esta Casa, en una sala, para empezar a trabajar con fecha?

SEÑOR PRESIDENTE.- Sí.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Vemos la agenda, les pasamos a ellos una lista tentativa de fechas y por lo menos empezamos a patear en el partido.

SEÑOR PRESIDENTE.- De acuerdo. Enviamos la versión taquigráfica al PIT- CNT y generamos ese ámbito.

Agradecemos la presencia de la delegación; nos vamos a ver nuevamente.

(Se retira de sala la delegación de trabajadores de la industria química)

(Ingresa a sala una delegación de la Coordinadora del Interdepartamental)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación de la Coordinadora del Interdepartamental, integrada por los señores Marcelo Da Motta, Juan Arellano y Claudio Nizarala.

Oportunamente, enviaron una nota solicitando ser recibidos por esta Comisión para plantear las dificultades que están enfrentando en la negociación colectiva, y los recibimos con mucho agrado.

SEÑOR NIZARALA (Claudio).- Soy representante de la UNOTT en la rama interdepartamental.

Debido a las dificultades que estamos teniendo en los Consejos de Salarios hemos tenido que tomar medidas sindicales que, evidentemente, nos llevaron a una confrontación mayor con las empresas, al punto de que nos presentaron un recurso de amparo por los cortes en Tres Cruces. Esto en primera instancia salió favorable a nosotros, porque en la defensa de las libertades sindicales hemos hecho manifestaciones que para nada contribuyeron con un peligro inminente para la sociedad; no hemos tomado un corte ni realizado piquetes -aunque nos llamaron piqueteros-, que para nosotros son legales, pero a ellos les molestan. Estamos esperando a si hacen la apelación o no, pero por ahora venimos claramente avanzando en el terreno de la libertad.

Este recurso de amparo se dio porque cortamos media hora Tres Cruces, y en un paro general las empresas no fueron a la terminal a sacar los servicios, sino que los sacaron en forma absolutamente ilegal desde afuera, desde cualquier lado, sin tomar en cuenta las obligaciones que tenían.

Por otro lado, para aprovechar el tiempo -que es tirano, y por hablar rápido a veces las palabras se confunden-, quiero dejar arriba de la mesa un par de temas que para nosotros es importantísimo que queden claros; luego, los compañeros abordarán otros. Quiero referirme a la situación del transporte en el departamento de Canelones. Allí no existe el guarda, o sea que la dificultad que tenemos en Montevideo con la reestructura, en Canelones se dio de forma natural durante todo el tiempo pasado. Los compañeros desarrollan tareas de conductor cobrador y no tienen límite en su jornada laboral, porque al tener remuneración variable -nosotros ganamos por kilómetro-, para llegar a un salario mínimo tienen que hacer cantidad de horas, y las jornadas extensas que hace un trabajador arriba del ómnibus no implican seguridad para el trabajador ni para los usuarios.

La otra reivindicación que tenemos es que históricamente un trabajador en el interior cobraba el 80% de lo que ganaba uno en Montevideo. Desde que se abrieron los

Consejos de Salarios, hemos llevado ese 80% al 90% y nuestra idea -ya venimos hace muchísimos años peleando por esto- es buscar la forma de que el trabajo sea el mismo en todo el país. Un trabajador del interior del país no tiene que ganar el 10% menos de lo que se gana en Montevideo, con condiciones de trabajo que evidentemente no son las mismas. Entendemos que hay que atacar el problema del transporte en el interior generando políticas desde Montevideo. El transporte del interior lo manejan las Intendencias, quedando al libre albedrío de la Junta departamental y el intendente de turno, y después resulta que el transporte es regulado en el ámbito nacional.

Entonces, cuando vamos a buscar quién es quién, nunca es nadie. Esa es una dificultad seria que tenemos y evidentemente la queremos atacar. En nuestra plataforma reivindicativa de estos Consejos de Salarios vamos por la equiparación del 100% del salario para el interior del país.

Esto es cuanto quería decir. Intenté ser breve.

SEÑOR DA MOTTA (Marcelo).- Soy representante de UNOTT y delegado de la Coordinadora del Interdepartamental.

Voy a hacer un resumen lo más corto posible sobre la situación de seguro de paro que estamos viviendo en el sector. Dos de las empresas que representan a ANETRA en el comienzo de la ronda del Consejo de Salarios, CUT Corporación y Cita, comenzaron un envío al seguro de paro. La empresa terminó hace un año un seguro de paro rotativo que duró más de dos años y medio, y expresó claramente que en ese seguro de paro había hecho un estudio para hacer una reestructura. Al comienzo de esta ronda del Consejo de Salarios volvió a emplear el seguro de paro sin argumentar cosas válidas para los trabajadores. Eso llevó a la conflictividad; los compañeros del sindicato de Cita estuvieron parados una semana sin encontrar la vuelta. Ahora se pudo hacer un acercamiento entre las partes y hay un preacuerdo para seguir estudiando.

El caso de CUT Corporación fue similar. La empresa también envió a trabajadores al seguro de paro sin muchos argumentos. No hay problemas económicos ni de ninguna índole de los que los trabajadores puedan agarrarse para estudiar la situación, pero hay un seguro de paro. Más allá de que se dio la casualidad de que los envíos al seguro de paro fueron al inicio de la ronda del Consejo de Salarios, se trata de una empresa que quiere generar inestabilidad en el sector. Recorrimos varias instancias y averiguamos algunos datos, y sabemos que en el caso particular de Cita los números no son los que la empresa comunica a los trabajadores. Hemos recorrido el Ministerio de Transporte y Obras Públicas para tratar de sacar algún dato y los datos a veces no coinciden con los que las empresas nos dan a los trabajadores. Durante los últimos diez años, esta empresa ha presentado problemas económicos a los trabajadores, que siempre han sufrido problemas en el pago de sus licencias o aguinaldos. Y ¡oh, casualidad!, nuevamente, al inicio de la ronda del Consejo de Salarios, los trabajadores de Cita somos los rehenes. Nos pusieron otro seguro de paro enfrente y le estamos dando pelea, porque entendemos que no hay muchos argumentos válidos para que la empresa lo lleve adelante.

Otro punto de nuestra plataforma es una reivindicación por género, debido a la desigualdad que existe a la hora de tomar personal en las empresas. Cada vez son menos las compañeras que toman las empresas, y creemos que eso es discriminación.

En lo que refiere al transporte interdepartamental, a la hora de realizar tareas dentro del transporte, es decir, cuando las compañeras son parte de la tripulación, de plataforma, de los que andamos arriba de los ómnibus, no tenemos las mismas condiciones; las compañeras se ven discriminadas. Antes había más guardas mujeres trabajando en los ómnibus, pero ahora cada vez se ven menos. Lo que ocurre es que tener personal femenino le genera más costos a las empresas, porque deben existir otro

tipo de condiciones, como por ejemplo el gasto de alojamiento si tienen que enviar a alguna compañera al interior.

Otro punto que tenemos dentro de la plataforma es la conformación de comisiones paritarias de sanciones. En algunas empresas están conformadas y funcionan bien. Lo que queremos dejar planteado en el laudo es la obligación de que existan para que todos los trabajadores tengamos el derecho de discutir nuestras sanciones porque, en la mayoría de las empresas, las mismas sanciones a veces son ejecutadas con diferente cantidad de días, ya sea con una observación, una sanción o una suspensión, y hasta puede terminar en algún despido.

Lo que solicitamos es que exista una comisión de sanciones, sin quitarle la potestad que tienen todas las empresas de sancionar, pero con el derecho de sentarnos a hablar y de que los trabajadores podamos hacer nuestra propia defensa de las distintas sanciones que las empresas nos ejecutan.

SEÑOR ARELLANO (Juan).- Soy representante del subgrupo 02, Interdepartamental e integrante de la UNOTT.

El primer tema que queremos plantear es el problema que sufrimos con el hospedaje, algo de larga historia. Sabemos que los trabajadores del transporte interdepartamental -que dormimos en el interior y muchos del interior duermen en Montevideo- no dormimos en las mejores condiciones. Eso provoca cansancio y mal descanso, lo que termina en enfermedades; siempre tenemos problemas de salud y para dormir. El viático que nos pagan, que es un reflejo de lo que vendría a ser en la paramétrica el boleto que paga el pasajero, es de un poco más de $ 300. El problema que tenemos en este momento es que las empresas se ahorran esa plata, y lo vemos bien, pero si tuviéramos las condiciones de trabajo que deberíamos tener. Nos referimos a que ya no tenemos más casas afuera de los talleres; son todas adentro de los talleres. Eso hace que no se pueda dormir por los ruidos y, muchas veces, hasta por la mala limpieza y por las malas condiciones que tenemos para hacerlo.

Nos gustaría enviarles material sobre esas casas para demostrar lo que estamos diciendo hoy y para que ustedes tengan por lo menos una idea de cómo descansamos. Ese problema de hospedaje también se da para las compañeras. Como podrán ver, en el transporte interdepartamental de larga distancia no hay guardas mujeres, y no se les da trabajo porque darles hospedaje también es un costo. También tenemos el problema del hospedaje con aquellos que vienen del interior a Montevideo. Ocurre que cuando vienen contratados por alguna empresa, no les pagan un hotel para dormir, cuando tendría que ser así. Apenas les dan los $ 370, y esos compañeros terminan durmiendo en los ómnibus. Esa es una barbaridad, porque sabemos que después, cuando hay un accidente, nosotros somos los profesionales.

Podrán observar en verano, las excursiones, por ejemplo, en Piriápolis, y verán ómnibus donde los compañeros están durmiendo adentro. Ese es el reflejo del maltrato que tenemos en cuanto al descanso. Lo que queremos es que con eso que se nos paga -que nos paga el pasajero-, podamos dormir. No queremos ponernos la plata en el bolsillo, sino descansar como tenemos que hacerlo, para dar un servicio como el que tenemos que dar en el país y también internacionalmente.

También queremos hablar de una bolsa de trabajo. En las empresas a veces se discute que no hay choferes, no hay guardas o no hay personal especializado. Sin embargo, cuando una empresa se termina, nosotros no tenemos trabajo y quedamos tirados. La idea es que de alguna forma se genere una bolsa de trabajo para que todas las empresas puedan trabajar desde ese lado y sacar a los profesionales que quieren tener, que somos o que pretendemos ser, de esa bolsa de trabajo.

Otro problema que tenemos es el de las ancladas. Nosotros cobramos por kilómetro, no por hora.

Para que ustedes entiendan, por ejemplo, el trabajador que viaja de acá a Rivera o a Salto -que son 500 kilómetros-, cobra 500 kilómetros. Si no tiene retorno fijo o un turno fijo que diga que va y vuelve a tal hora, tenemos una anclada de cuarenta y ocho horas para estar en el lugar, y no se nos paga nada. Son cuarenta y ocho horas que estamos sin percibir nada más que el viático de alimentación, que son $ 270. Sabemos que las condiciones del país no dan para discutir tanto de plata. Está bien, pero por lo menos queremos saber cuándo volvemos a Montevideo; que la empresa nos diga: "Mañana de noche vuelven o pasado mañana de noche.", pero tener un horario y no estar de rehenes de la empresa y sin que nos paguen algo. Tenemos derecho a tener una familia, a viajar, a volver o ir a un arroyo si hay que ir. No queremos estar continuamente esperando que se nos asigne un turno cuando la empresa quiera, sino que con antelación se nos diga cuándo tenemos que regresar. Con esto no estamos pidiendo plata, sino calidad de vida.

Otro problema que tenemos es el de las encomiendas. Como sabrán, el transporte se maneja por paramétricas. En la paramétricas se incluyen -según tengo entendido; no soy el más profesional para explicarlo- gasoil, cubiertas, mecánicos, guardas, choferes y personal administrativo, pero en ningún lado se refleja la encomienda, y eso es algo que va en las bodegas de los ómnibus. La encomienda no se refleja en nada, tampoco en nuestros sueldos. Está bien que las empresas tengan su negocio propio, pero esto es algo histórico. Por lo menos desde que estamos discutiendo en el Consejo de Salarios, desde el 2005, empezamos en estas ruedas y siempre pasó lo mismo: la encomienda se lleva de arriba, la encomienda no tiene costo, la encomienda no está incluida en la paramétrica y la encomienda tampoco le da nada al trabajador. El trabajador se mide por una paramétrica del boleto y no se mide por la encomienda.

Ustedes podrán ver, por ejemplo, en Tres Cruces, que el margen de encomienda que se maneja es mucho, y lo que estamos pidiendo es que se vea para el lado del trabajador y, si no es así, también para el lado del gobierno. ¿Por qué solo un lado tiene que sacar ganancias? Acá todos tenemos que tener un ámbito en el cual poder discutir y llegar a un acuerdo, y estas son cosas que no se pueden pasar por alto.

SEÑOR NIZARALA (Claudio).- Nosotros generamos una plataforma reivindicativa para este año que se basó en tratar de ir acondicionando aquellos temas que son reivindicaciones históricas de los trabajadores. Buscamos satisfacer algunas cuestiones económicas o algunos puntos que tienen una incidencia económica para las empresas pero, fundamentalmente, aquellas reivindicaciones históricas en cuanto a las condiciones y las libertades sindicales.

¿Por qué decimos esto? Porque no conseguimos sindicalizar a gran parte del sector transporte. ¿Por qué? Porque está atomizado completamente. Entonces, no es fácil llegar a las empresitas chicas, familiares, del interior del país con un transporte fuerte en Montevideo, porque en el interior, prácticamente derruido y sin normas claras para el transporte, los trabajadores son mucho más vulnerables que los de Montevideo. Es por eso es que vamos por el cien por ciento del interior. Es por eso que reclamamos el tema de las comisiones paritarias de sanciones. Porque, evidentemente, en un lugar donde tenemos una paga que es por remuneración variable, donde el premio o castigo es darte un kilómetro o sacarte un kilómetro, ya es terrible. Además, las diferencias salariales entre dos trabajadores que realizan la misma tarea puede llegar a ser sustancial, y todavía tenemos el hecho de que no hay normas que los empresarios cumplan con respecto a las sanciones, porque si te dormiste, para ellos es lo mismo sancionar con un día que con catorce.

En el laudo del año 2015 introdujimos una cláusula por la cual se establecía que se enumeraran aquellas cuestiones que están marcadas en la ley. El no cumplimiento fue altísimo, porque solamente con la enumeración no se llega a obligar a nadie. Es por eso que durante tres años estuvimos yendo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Somos uno de los grupos que más recurre al ámbito de la Dinatra -esto es fácilmente comprobable-, muchas veces por incumplimiento del laudo, y muchas otras por sanciones abusivas por parte de los empresarios. Por eso también ponemos las dificultades que tenemos en la negociación colectiva, porque cuando hablamos de Canelones -lo de Canelones ya está sobre la mesa hace mucho tiempo-, hoy nos contestan lo mismo que nos contestaron en el año 2015: "Vamos a hablarlo por empresa". Esto no se trata de hablar por empresa; es un sector, un sector que debe tener determinadas condiciones. Tratar de llevar la negociación a una empresa sola o arreglar con una empresa no nos da garantías de nada en un sector donde hay que atacar mucho más que los horarios de trabajo.

Evidentemente, nuestra preocupación con el tema de la fuente de trabajo también es mayúscula. Hemos visto cómo en los últimos tiempos -de la misma forma que luego que se cerró la Onda- se atomizó el transporte en el país. Ahora, esa libertad total -en lo que es el libre mercado y lo que es todo el sistema- hace que las empresas chicas empiecen a teclear, y las empresas chicas son las que tienen a los trabajadores con mayores faltas en las condiciones de trabajo. Por eso también venimos a plantear el tema de la bolsa de trabajo, para garantizarles a los trabajadores que, más allá de que una empresa se vaya o no, el trabajador tenga dónde seguir empleado. Creo que eso era fundamental decirlo.

Volviendo al recurso de amparo presentado por los empresarios, creo que hay que dejar claro en este ámbito que los trabajadores no solo hicimos una plataforma correcta, sino que con el recurso de amparo nuevamente se está atentando contra la negociación colectiva, contra los sindicatos. Definitivamente, este es un sector regulado, un sector de servicios. Nosotros tenemos muy claro que somos un sector de servicios, que no somos un sector conflictivo ni que todos los días andamos dejando a la población a pie o siendo unos sanguinarios, como nos hacen ver los informativos de todo el país. No; las movidas son puntuales, y cuando se dan es porque son graves. Sin embargo, siempre tenemos el puñal clavado en la espalda producto de todo esto.

Juan Arellano ya habló de aportarles datos. Entendemos que mantener el vínculo con esta Comisión es bastante importante, producto de cómo salga esta negociación. Sin duda es una de las comisiones más importantes que tenemos porque, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es la que puede llegar a elaborar normas y leyes que protejan a los trabajadores. Por lo tanto, el contacto con ustedes va a ser muy importante.

SEÑOR REUTOR (Carlos).- Sin duda, los trabajadores de la UNOTT han volcado dos o tres elementos que ya fueron volcados en otros períodos en este Parlamento, tanto en la Comisión de Legislación del Trabajo como en la de Transporte, Comunicaciones y Obras Públicas, vinculados a la seguridad y a las condiciones de trabajo que deben tener los trabajadores del sector.

Acá se están hablando de algunas puntualizaciones que no son menores, como la extensa jornada laboral que tienen los trabajadores del sector inter y también del interurbano. Estamos hablando de que los trabajadores del sector tienen asegurados 8.000 kilómetros. Sin embargo, trabajando todo el día en el urbano del interior no se llega a realizar los 8.000 kilómetros. Tienen jornadas extensas que arrancan desde las ocho de la mañana hasta las diez o las once de la noche, ininterrumpidamente, para poder llegar a un kilometraje digno, para poder cobrar los 8.000 kilómetros. Digo esto para que en la Comisión tengan una idea de cómo es el trabajo que tienen los trabajadores del urbano

en el interior, que tiene características diferentes al inter, pero también radica en el kilometraje que hacen. Estamos hablando de que un trabajador del interurbano trabaja 16.000 kilómetros mensuales. Es decir que dejan un margen importante de sus vidas en las rutas, con las consecuencias que esto trae: la seguridad para ellos y para la gente que va en esos vehículos, muchas veces llegando a lugares lejanos, durmiendo dos o tres horas y saliendo nuevamente hacia atrás, algo que no es menor, para tener un salario digno.

Ellos habían hecho un trabajo muy interesante con el Instituto Cuesta Duarte sobre la seguridad en el transporte, y creo que sería bueno que lo pudieran volcar nuevamente a la Comisión como insumo para trabajar no solo en el aspecto del transporte, sino en otros temas laborales.

Por otra parte, hay otros dos elementos que no son menores. Este Parlamento siempre defendió los proyectos que se votan. Para nosotros, las leyes son importantísimas. Más allá de las discusiones políticas, después de que se lauda un proyecto de ley siempre lo defendemos, porque es una transparencia que tiene el Parlamento.

Sin duda, algunos actores vinculados a los gremios de las patronales están dejando de lado la negociación colectiva y los Consejos de Salarios. Están entrando en una movida política que han tomado como una práctica habitual: levantarse de los Consejos de Salarios y no tratar de negociar con los trabajadores. Esto no es menor; tenemos que ver cómo nos posicionamos desde este Parlamento y con la Comisión de Legislación del Trabajo con respecto a esto. Creo que hemos consensuado en que la aplicación de un proyecto de ley es necesario, tanto para las empresas, para que no tengan conflictos, como para los trabajadores, para que puedan reivindicar sus derechos y poder discutir sus inquietudes, que realmente son tan necesarias.

Eso está pasando no solo en el área rural, sino también en el transporte, persiguiendo a los trabajadores. He tenido información de lo que ha pasado en Cita con doscientos trabajadores

La empresa ha dicho que los costos no le dan y mandaron al seguro de paro a seis, siete, ocho o tres trabajadores, no recuerdo. Entonces, me parece que tener un conflicto de esto sabiendo que cuando el transporte para deja casi quieta a la ciudad es complejo. Estamos tratando de hacer esas articulaciones para evitar que haya un conflicto.

Más allá de que sabemos que -por lo menos como ejemplo- el sector más preocupante que tiene Cita es el suburbano. Pero allí la tasa de venta de boletos, que el año pasado mantuvo en 360.000, este año llegó a 460.000 boletos, o sea que el incremento de la venta ha sido mayor. Entonces, no sé qué conflicto económico puede haber. Eso se suma a que cuando en aquel conflicto se movilizaron los compañeros, le pagaron el salario a los que no pararon y no a los que pararon. De manera que han pasado cosas bastante complejas. Mi propuesta es llamar a los representantes de ANETRA, que es la referente de las gremiales de transporte, para discutir estos temas tan importantes y necesarios para los trabajadores y en defensa de los proyectos de ley que votamos acá.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- La Comisión acaba de recibir a una delegación del sindicato de la industria química, con la que se comprometió a trabajar conjuntamente con el PIT- CNT, en el análisis de las cuestiones de salud laboral en las distintas áreas de trabajo. Me parece que también habría que sumar al sector de transporte a ese ámbito. Tenemos que sacar una ley en la materia que sea compartida por todos. No podemos legislar algo que, quizás, perjudique a una empresa y, a su vez, complique la fuente laboral de los trabajadores.

Como dice el señor diputado Reutor hay que tener en cuenta, por ejemplo, los kilómetros que conducen los compañeros. Tenemos que ayudar a destrancar esa situación que plantea no solo el sector del transporte, sino también otros.

De manera que cuando conversemos con el PIT- CNT sobre estas cuestiones de salud laboral en la industria química, también deberíamos incluir al sector del transporte.

Este reclamo también fue planteado por trabajadores de las empresas fúnebres. Tenemos que considerar esas situaciones.

Con respecto a las denuncias relativas a los Consejos de Salarios, estoy de acuerdo con que se cite a los representantes de la cámara empresarial.

Hago hincapié en el análisis del planteo sobre la cantidad de kilómetros; me parece que es un análisis muy fino, muy profundo.

También debo decir que hoy, en Uruguay, se venden muchos autos, lo que antiguamente no sucedía. Este año se vendieron entre 45.000 y 50.000 autos, lo cual es un disparate, teniendo en cuenta la población de nuestro país. Como no ha aumentado la población, todo indica que debe haber un promedio de dos autos por hogar. ¡Es una cosa de locos! Estoy hablando de un promedio; capaz que algunos tienen tres o cuatro y otros, uno. Hoy hay un mayor acceso a eso, lo que también impacta en el sector que estamos considerando. Creo que esto es algo a tener en cuenta para desarrollar una estrategia entre el Parlamento, la organización sindical y las empresas; debemos buscar un ámbito que nos comprenda a todos.

SEÑOR REUTOR (Carlos).- En el mismo sentido de lo que decía el señor diputado Placeres, sin duda, el mayor poder adquisitivo de la ciudadanía lleva a una mejor calidad de vida y a la posibilidad de contar con un medio de transporte, lo cual antiguamente no sucedía.

Algunos sectores del transporte de nuestro país son complejos, principalmente el del transporte urbano, aquí, en Montevideo, entre otras cosas, por la situación demográfica, lo cual ha llevado a que la venta de boletos haya bajado mucho.

Me sumo a algunos de los planteos de los trabajadores, por ejemplo, el relativo a la conformación de la paramétrica del boleto, que contempla varios ítems. Algunos de los mencionados por Juan Arellano son los combustibles, las cubiertas, los salarios de los trabajadores, es decir, todos los gastos que tiene la empresa. Sin embargo, no se tiene en cuenta lo que la empresa gana por el servicio de encomiendas.

¿Saben por qué lo digo? Porque a la hora de definir algunas políticas de seguridad y demás, como planteaba el señor diputado Placeres, hay que tener en cuenta que las empresas tienen un margen monetario importante en las encomiendas. El traslado de un paquete del tamaño de un teléfono celular cuesta $ 150; no ocupa lugar y cuesta casi lo mismo que un boleto. Entonces, hay muchas empresas a las que no les interesa la cantidad de gente que vaya sobre el ómnibus, pero sí lo que hay en las bodegas. Eso no está contemplado en ninguna paramétrica. Me parece que en el transporte hay que discutir todo, porque tiene que haber empresas fuertes, que sean sostenibles, para que los trabajadores puedan trabajar, pero debemos tener la capacidad de ver cuál es la ganancia de las empresas para también volcarlas a los trabajadores y que estos tengan el bienestar que necesitan para desarrollar su trabajo.

Creo que hay que tirar todas las líneas para empezar a discutir, cristalinamente, todas estas cuestiones.

SEÑOR NIZARALA (Claudio).- Según tenemos entendido, más del 90% de las empresas interdepartamentales e interurbanas del interior del país tienen permiso otorgado por el Ministerio de Transporte y Obras Públicas para transportar encomiendas.

El Subgrupo 02 del Grupo 13 abarca de todo un poco, desde los autitos, las camionetitas, los ómnibus chicos hasta los nacionales e internacionales. Si hacemos un

paneo de todo lo que comprende el sector, advertimos que evidentemente no hay cómo darle uniformidad. Lo cierto es que aquellas empresas que hacen transporte internacional, interdepartamental o interurbano tienen permiso para llevar encomiendas. Por algo debe ser. Seguramente, la rentabilidad no debe ser muy baja. Además, es gratis llevar las encomiendas porque el ómnibus tiene que salir. Ahora bien, una cosa es transportar un paquetito y otra hacer una empresa de carga dentro de una empresa de transporte. Y otra cosa es -no vamos a hablar del reparto de la riqueza, por más que a mí me encantaría- que los trabajadores tengan la responsabilidad de esas encomiendas y no tengan ningún derecho; nos parece que eso es lo más injusto que hemos vivido hasta este momento.

Nosotros pretendíamos llegar a que el reparto se llevara a un mínimo o se lograran condiciones que pudieran equiparar a todos los trabajadores, porque el Subgrupo 02 abarca gente que lleva encomiendas y gente que no lleva encomiendas, pero el laudo es para todos los trabajadores del sector. Es importante dejar esto muy claro, porque no podemos generar un derecho para unos y no para otros. Queríamos dejar claro esto con respecto a las encomiendas, porque hay un amplísimo sector de empresarios que transportan encomiendas. Nadie pierde la oportunidad.

En cuanto a lo que decía el señor diputado Placeres, entiendo que todos los sectores son susceptibles a las modificaciones. Seguramente, uno de los aspectos que puede haber llevado a la baja la venta de boletos es la transformación económica que ha tenido la sociedad, generando mayores recursos, lo que permite que cada uno pueda tener su vehículo y demás. Sin duda, muy mal no le ha ido a este sector. De lo contrario, ya estarían instrumentando alguna reestructura o haciendo algún pedido. Por lo tanto, nosotros consideramos que ese aspecto ya debe haber sido estudiado y que el impacto más grande, por ahora, se debe dar en las zonas urbanas, donde la gente hace trayectos cortos, pero no en el interior profundo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que nos dejaron un panorama muy rico, muy claro, de toda la situación, que es bastante compleja y tiene varios puntos.

Obviamente, nos parece de orden convocar a la ANETRA. Previamente, le haremos llegar la versión taquigráfica de esta sesión, así como al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al PIT- CNT.

Comparto lo que se ha dicho en el sentido de que en ese ámbito de trabajo que generemos debemos tener bien en cuenta este tipo de situaciones, para tratar de incidir positivamente.

Los mantendremos informados sobre las distintas acciones que vaya tomando la Comisión. Como dije, la primera será la comparecencia de ANETRA en este ámbito.

Agradecemos la presencia de la delegación en esta Comisión.

(Se retira de sala la delegación de la Coordinadora del Interdepartamental)

(Ingresa a sala una delegación del Sindicato de Empleados de Matadero Rosario)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación del Sindicato de Empleados de Matadero Rosario -SEMAR-, señores Fernando Verón, Julio Sosa, Eduardo Dalaison, Fernando Durán y Javier Martínez, así como al representante de la Foica, señor Ariel Yakes.

Esta delegación solicitó ser recibida por la Comisión para hacer un planteo vinculado a la problemática que están atravesando.

Como decíamos antes del inicio de esta reunión, son viejos conocidos. Lamentablemente, vienen seguido, saben cómo funcionan esto; sería preferible que vinieran menos, porque si vienen es porque hay problemas. De manera que sin más preámbulo les damos la palabra.

SEÑOR YAKES (Ariel).- En realidad, el planteo que venimos a hacer es el que adelantamos en la carta que les enviamos.

Los trabajadores estamos muy preocupados por la situación que se viene dando en Rondatel, Rosario. Al principio, el matadero era del grupo Foresun; ahora, pertenece al grupo Sundiro.

La empresa se vendió hace alrededor de tres años. El exdueño del frigorífico se quedó hasta el 31 de julio de este año y ahora quedaron estos empresarios chinos. Venimos mal; desde febrero venimos con problemas. En el mes de febrero se toman vacaciones, por el año chino y alguna otra cosa. Para esa fecha ya venían con algunos problemas por las cartas de pago. De ahí en adelante se decidió parar la actividad. La última faena fue el 28 de febrero. Los trabajadores pasaron al seguro de desempleo, se negoció en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, posteriormente, se retomó la actividad.

La actividad de la empresa no ha levantado. Se maneja con una o dos faenas. A partir de que llegaron estos capitales, desde la Federación veíamos con buenos ojos la posibilidad de que esto pudiera dejar de ser un matadero para pasar a ser un frigorífico, como se les dijo a los compañeros, pero la realidad nos está mostrando que el matadero funcionaba mejor antes que ahora. La gente quiere trabajar, pero no hay actividad; siempre hay algún problema, especialmente con las cartas de pago, según dicen.

En su momento, tuvimos una reunión con el presidente de INAC, a quien le hablamos sobre esta situación. El presidente de INAC había ido a China; habló con este grupo. Él nos manifestó que no había ningún problema, que todo estaba encaminado, pero la sensación que tenemos es que desde entonces hasta ahora seguimos en la misma situación. Los compañeros han agotado el derecho al seguro de desempleo; se han solicitado prórrogas, que fueron otorgadas. Lo cierto es que esta empresa no despega; seguimos con dos faenas semanales. No sabemos cuál es el fondo de la cuestión. No sabemos si el problema son las cartas de pago o si se trata de capitales que vienen con otros intereses. Los compañeros quieren trabajar, pero como dije, la empresa no despega y los capitales no llegan. La famosa carta de pago que se menciona llega de a puchos. Todos sabemos que la industria frigorífica se maneja con un volumen de dinero importante. Hay que comprar ganado y el ganado cuesta dinero.

Estos son los problemas que se vienen dando. Queremos que se analice a ciencia cierta qué es lo que está pasando. Nos dicen un montón de cosas, pero nosotros queremos que la empresa despegue de una vez por todas y se empiece a trabajar como corresponde. Tenemos información de que ya está la habilitación para Israel, pero los compañeros están preocupados porque no salimos de las dos faenas. La intención es producir.

SEÑOR MARTÍNEZ (Javier).- En los últimos meses, la empresa pasó del grupo Foresun al grupo Sundiro. Nosotros sabíamos esto, porque fuimos investigando el tema a través de la prensa y alguna información que la empresa nos fue dando, hasta que quedó claro que el grupo Sundiro la compraba. También sabíamos con quién estábamos tratando, porque nunca cambiaron los negociadores de la empresa.

Tal como decía el compañero Yakes, en los últimos tiempos ha habido mucha incertidumbre. Desde el 19 de octubre hasta el 5 de noviembre no tuvimos actividad. Y no sabíamos si seguíamos trabajando, si íbamos al seguro de paro o si nos quedábamos sin la fuente de trabajo.

Vemos que estos capitales son muy poco serios; no les importa el trabajador.

Nuestra idea es que algún órgano del Estado apriete a estos capitales para ver si vienen a trabajar en serio o a jorobar a la gente.

SEÑOR NÚÑEZ FALLABRINO (Gerardo).- Doy la bienvenida a los compañeros de la delegación de trabajadores que hoy nos visita.

Simplemente, queremos proponer que la Comisión invite a los responsables de llevar adelante esta empresa en nuestro país y solicitar un informe al INAC, con la evaluación que en este momento tienen de la empresa, de la situación y de las gestiones que hayan realizado a este respecto.

Para nosotros es muy importante dar dinamismo a este frigorífico, en este caso, en su etapa de matadero, como lo llaman los compañeros.

Reitero que sería importante invitar a los representantes de la empresa y solicitar esa información al INAC, a efectos de ver si se puede agilitar la producción y asegurar los puestos de trabajo que hoy existen.

Me gustaría saber cuántos trabajadores hay hoy en la planta.

SEÑOR MARTÍNEZ (Javier).- Somos trescientos cincuenta trabajadores.

SEÑOR PRESIDENTE.- Es un número importante.

Este es un problema conocido en la Comisión. Me refiero a que las dificultades en las fábricas o industrias, que terminan siendo el gran pulmón de trabajo, generan una problemática social que tiene una repercusión brutal en las zonas del país en las que están instaladas.

Comparto la propuesta del señor diputado Núñez. Deberíamos citar a los representantes de la empresa para conocer de primera mano si hay plan o no y, si lo hay, cuál es. Por lo que ustedes plantean, no está claro ni a corto, mediano ni mucho menos largo plazo cuáles son las expectativas de este emprendimiento productivo.

Considero que es importante pedir un informe al INAC, como plantea el señor diputado Núñez, para tener información certera sobre un tema en el que, por razones obvias, no somos especialistas. Por lo tanto, nos vendría muy bien contar con esa información.

SEÑOR MARTÍNEZ (Javier).- Cuando ellos vinieron a invertir a Uruguay, dijeron que iban a invertir US$ 6.000.000 en la planta en Rosario, que iban a comprar una cantidad de novillos y generaron la expectativa de que iban a matar aproximadamente quinientos vacunos por día.

Generaron una expectativa impresionante en todo nuestro pueblo sobre la fuente de trabajo, pero resulta que ahora nos pasamos quince días sin tener faena. Reitero: con la incertidumbre de todo un pueblo sobre la fuente de trabajo. Ya uno entra a pensar si más adelante tendrá trabajo o no.

Como dijo el compañero Yakes, siempre está ese tema de la bendita carta que llega, que no llega y, según sabemos, han tenido algún problema con los productores, que no tenemos claro cuál fue; todas cosas que conspiran con la posibilidad de producir.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se los preguntaremos cuando vengan a la Comisión.

SEÑOR YAKES (Ariel).- Esto lo hablamos con el director Nacional de Trabajo. Mañana tendremos una reunión en la que va a participar. El mismo planteo que estamos haciendo acá se lo hicimos al director en cuanto a esta preocupación. Mañana veremos cómo se avanza, pero siempre es bueno que todo el espectro político se involucre en el tema, porque es preocupante para la ciudad, ya que es una de las pocas fuentes de trabajo que hay en Rosario y esto lo padece todo el pueblo. Esa es la realidad.

SEÑOR PRESIDENTE.- Obviamente, estamos de acuerdo con que cuanta más gente del espectro político sepa del tema es mejor.

Por otra parte, sería de utilidad que si de la reunión que tendrán mañana surgiera alguna información importante, nos la hicieran llegar, a los efectos de que podamos manejarla en perspectiva, inclusive, cuando venga la empresa.

SEÑOR MARTÍNEZ (Javier).- Quiero que quede claro que nuestro sindicato quiere trabajar los mayores jornales posibles. En todo este tema, hemos seguido todos los pasos de la negociación. No hemos tomado ninguna medida. Es claro que es un problema de la empresa. Hay muchos de nuestros compañeros que quieren tomar un lote de medidas, pero hasta el momento lo hemos ido llevando de esta forma para no generar más problemas de los que ya tenemos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Queda constancia.

La Comisión de Legislación del Trabajo agradece la presencia de una delegación del Sindicato de Empleados de Matadero Rosario.

No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

